

Pengaruh Manajemen Kelas, Ekspektasi Guru, Dan Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kecamatan Tanjung Morawa Kabupaten Deli Serdang

Andrison Fernando Nainggolan^{1)*}, Elfrianto²⁾, Emilda Sulasmi³⁾

Managemen Pendidikan Tinggi Pascasarjan, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Indonesia

Jl. Panglima Denai Medan No. 217

Email : andrisonainggolan79@gmail.com

Abstrak.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis ada pengaruh dari manajemen kelas, ekspektasi guru, dan kompetensi profesional terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kecamatan Tanjung Morawa Kabupaten Deli Serdang. Penelitian ini dilaksanakan di SMA Negeri di Kecamatan Tanjung Morawa Kabupaten Deli Serdang dengan Jumlah sampel yakni 83 orang. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan angket dan teknik analisis data yakni validitas, reliabilitas, uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh manajemen kelas terhadap kinerja guru SMA Negeri Kecamatan Tanjung Morawa dimana diperoleh nilai t hitung sebesar 4,661 dengan perolehan nilai Sig 0,000 < 0,05 dan Hasil analisis regresi sederhana, menunjukkan persamaan regresi $\hat{Y} = 59.448 + 2.436X_1$, yang berarti bahwa manajemen kelas memberikan pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 2,436. Terdapat pengaruh ekspektasi guru terhadap kinerja guru SMA Negeri Kecamatan Tanjung Morawa dimana diperoleh nilai t hitung sebesar 2,336 dengan perolehan nilai Sig 0,000 < 0,05 dan Hasil analisis regresi sederhana, menunjukkan persamaan regresi $\hat{Y} = 59.448 + 2.102 X_2$ yang berarti bahwa setiap peningkatan satu nilai motivasi akan diikuti peningkatan nilai kinerja guru sebesar 2,102. Terdapat pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru SMA Negeri Kecamatan Tanjung Morawa dimana diperoleh nilai t hitung sebesar 4,262 dengan perolehan nilai Sig 0,000 < 0,05 dan Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan persamaan regresi $\hat{Y} = 59.448 + 1.606 X_3$ yang berarti bahwa setiap peningkatan satu nilai kompetensi profesional akan diikuti peningkatan nilai kinerja guru sebesar 1.606. Terdapat pengaruh manajemen kelas (X1), ekspektasi guru (X2) dan kompetensi profesional (X3) secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMA Negeri Kecamatan Tanjung Morawa dimana diperoleh nilai F hitung sebesar 8,242 dan signifikansi (Sig.) 0,000 Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi R² (R square) = 0.882 yang berarti bahwa manajemen kelas (X1), ekspektasi guru (X2) dan kinerja guru (X3) secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri Kecamatan Tanjung Morawa sebesar 88.2 % dan sisanya yaitu 11, $59.448 + 2.436X_1 + 2.102X_2 + 1.606X_3 + e$

Kata kunci: *Classroom Management, Teacher Expectations, and Professional Competence on Teacher Performance*

The Influence of Classroom Management, Teacher Expectations, And Professional Competencies on The Performance of State High School Teachers in Tanjung Morawa District, Deli Serdang District

Abstract

The purpose of this research is to determine and analyze the influence of classroom management, teacher expectations, and professional competence on the performance of State High School teachers in Tanjung Morawa District, Deli Serdang Regency. This research was conducted at a public high school in Tanjung Morawa District, Deli Serdang Regency with a total sample of 83 people. Data collection techniques used questionnaires and data analysis techniques, namely validity, reliability, t test and F test. The results of the research showed that there was an influence of classroom management on the performance of State High School teachers in Tanjung Morawa District where the calculated t value was 4.661 with a Sig value of 0.000 < 0.05 and the results of simple regression analysis show the regression equation $\hat{Y} = 59.448 + 2.436X_1$, which means that classroom management has an influence on teacher performance of 2.436. There is an influence of teacher expectations on the performance of State High School teachers in Tanjung Morawa District where the calculated t value is 2.336 with a Sig value of 0.000 < 0.05 and the results of simple regression analysis show the regression equation $\hat{Y} = 59.448 + 2.102 X_2$ which means that for every increase of one value motivation will be followed by an increase in teacher performance scores of 2.102. There is an influence of professional competence on the performance of State High School teachers in Tanjung Morawa District where the calculated t value is 4.262 with a Sig value of 0.000 < 0.05 and the

results of simple regression analysis show the regression equation $\hat{Y} = 59,448 + 1,606 X_3$ which means that for every increase of one competency value professionalism will be followed by an increase in teacher performance scores of 1,606. There is an influence of classroom management (X_1), teacher expectations (X_2) and professional competence (X_3) together on the performance of State High School teachers in Tanjung Morawa District where the calculated F value is 8.242 and significance (Sig.) 0.000. The magnitude of the influence is shown by coefficient of determination R^2 (R square) = 0.882 which means that class management (X_1), teacher expectations (X_2) and teacher performance (X_3) together have an influence on the performance of teachers at State High School in Tanjung Morawa District by 88.2% and the remaining is 11, $59,448 + 2.436X_1 + 2.102X_2 + 1.606X_3 + e$.

Keywords: Classroom Management, Teacher Expectations, and Professional Competence on Teacher Performance

1. PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan hal yang mendasar menjadi kebutuhan setiap individu, dimana melalui pendidikan akan memberikan dampak secara langsung untuk meningkatkan nilai taraf hidup. Di samping itu pendidikan juga adalah jembatan menuju kesuksesan yang mampu memberikan peluang bagi setiap individu. Setiap sekolah dipimpin oleh kepala sekolah yang menjalankan lembaga pendidikan tersebut sesuai dengan tugas pokoknya masing-masing. Begitu juga dengan guru sebagai tenaga pendidik yang terjun langsung menghadapi siswa.

Guru merupakan salah satu unsur di bidang kependidikan yang harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Dalam hal ini guru tidak semata-mata sebagai pengajar yang melakukan transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai pendidik yang melakukan transfer nilai-nilai sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengarahan dan menuntun siswa dalam belajar. Kelengkapan dari jumlah tenaga pengajar dan kualitas dari guru tersebut akan mempengaruhi keberhasilan siswa dalam belajar yang berujung pada peningkatan mutu pendidikan. Untuk itu guru dituntut profesional dalam menjalankan tugasnya.

Seperti halnya yang dikemukakan Sardiman (1992:125) guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar, yang ikut serta berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan. Oleh karena itu, guru merupakan salah satu unsur di bidang kependidikan yang harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Dalam hal ini guru tidak semata-mata sebagai pengajar yang melakukan transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai pendidik yang melakukan transfer nilai-nilai sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengarahan dan menuntun siswa dalam belajar. Kelengkapan dari jumlah tenaga pengajar dan kualitas dari guru tersebut akan mempengaruhi keberhasilan siswa dalam belajar yang berujung pada peningkatan mutu pendidikan. Untuk itu guru dituntut profesional dalam menjalankan tugasnya.

Usaha untuk menciptakan guru yang profesional, pemerintah telah membuat aturan-aturan persyaratan untuk menjadi guru. UU NO. 14 tentang Guru dan Dosen Tahun 2005 Pasal 8 menyebutkan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi pendidikan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Namun dalam kenyataannya hanya sedikit sekali guru yang memenuhi syarat tersebut. Guru sebagai peran kunci dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan, guru berada pada titik sentral dari setiap usaha reformasi pendidikan yang diarahkan pada perubahan-perubahan kualitas. Setiap usaha pendidikan seperti pembaharuan kurikulum, pengembangan metode mengajar, penyediaan sarana prasarana hanya akan berarti bila melibatkan guru. Guru merupakan ujung tombak yang melakukan proses pembelajaran di sekolah, maka mutu dan jumlah guru perlu ditingkatkan dan dikembangkan sesuai dengan kebutuhan sekarang dan yang akan datang. Penerapan pengembangan guru di sekolah adalah pengembangan diri pribadi guru untuk menggali potensi yang ada dalam dirinya. Sekolah yang dinilai baik dan dianggap berkualitas bila siswanya mempunyai prestasi yang tinggi. Kualitas pendidikan dan lulusan sering kali dipandang tergantung kepada peran guru dalam pengelolaan komponen-komponen pengajaran yang digunakan dalam proses belajar mengajar yang menjadi tanggung jawabnya. Agar tugas dan tanggung jawab guru dapat dilaksanakan dengan baik maka guru harus mempunyai kinerja yang baik. Kinerja guru selalu menjadi pusat perhatian, karena guru merupakan salah satu factor penentu dalam meningkatkan prestasi belajar dan berperan langsung dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

Kinerja guru merupakan usaha guru dalam meningkatkan prestasi belajar siswa melalui pengajaran (Supriyadi, 1998:45). Tidak berbeda dengan pendapat di atas, menurut Joni (1991:143) kinerja guru adalah kemampuan guru dalam mengelola kegiatan belajar mengajar. Hendra Harmain (2020: 46) dalam tulisannya menerangkan, kinerja guru adalah kemampuan seorang guru untuk melakukan suatu perbuatan

sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, yang mencakup aspek perencanaan program belajar mengajar, pelaksanaan proses belajar mengajar, penciptaan dan pemeliharaan kelas yang optimal, pengendalian kondisi belajar yang optimal serta penilaian hasil belajar. Kinerja sangat penting dalam menentukan kualitas kerja seseorang, termasuk seorang guru.

UU No. 14 Tahun 2005 Bab IV Pasal 20 (a) tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa standar prestasi kerja guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, guru berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Tugas pokok guru tersebut yang diwujudkan dalam kegiatan belajar mengajar merupakan bentuk kinerja guru. Peningkatan kinerja akan berpengaruh pada peningkatan kualitas output atau keluarannya. Maka untuk meningkatkan kinerja guru tersebut perlu didukung oleh berbagai pihak. Sebagaimana yang telah dijelaskan di atas. Guru sebagai tenaga pelaksana pendidikan hendaknya memiliki kinerja yang berkualitas dengan harapan tujuan pendidikan dapat tercapai dengan optimal. Kinerja guru yang dapat diartikan sebagai kemampuan seorang guru untuk melakukan suatu perbuatan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan yang secara langsung berhubungan dengan tugas dan kewajibannya dalam hal perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, menjalin hubungan antar pribadi hingga mengevaluasi hasil pembelajaran khususnya di bidang mata pelajaran.

Sesuai dengan UU No. 20 Tahun 2003 bahwa guru adalah sebagai pengelola pembelajaran. Pembelajaran merupakan suatu proses yang mengandung serangkaian perbuatan guru dan siswa atau dasar hubungan timbal balik yang berlangsung dalam situasi edukatif untuk mencapai tujuan (Sabri, 2010:65). Guru juga bertindak sebagai fasilitator yang berusaha menciptakan kondisi belajar yang efektif sehingga memungkinkan mengembangkan bahan pelajaran dengan baik, dan meningkatkan kemampuan siswa untuk menyimak pelajaran dan menguasai tujuan-tujuan pendidikan yang harus mereka capai (Usman, 2009:21).

Sebagai pengelola pembelajaran, guru harus mampu memajemen kelas dengan memberikan dasar serta menyiapkan kondisi kelas bagi terjadinya pembelajaran yang efektif. Pembelajaran yang efektif merupakan kegiatan yang hendak dicapai oleh para pendidik. Pembelajaran dikatakan efektif “apabila dalam proses pembelajaran setiap elemen berfungsi secara keseluruhan, peserta merasa senang, puas dengan hasilnya, membawa kesan, sarana atau fasilitas memadai, materi dan metode affordable, guru profesional” (Aswandi, 2010: 43).

Persoalan yang muncul adalah bagaimana mencapai tujuan ini sehingga diperoleh hasil yang optimal bagi perkembangan peserta didik. Lingkungan ini perlu diatur dan diawasi agar kegiatan belajar terarah kepada tujuan-tujuan pendidikan. Meskipun manajemen kelas berkedudukan penting seperti yang dijelaskan di atas, namun banyak aspek manajemen kelas yang diabaikan guru. Sehingga hal itu mempunyai implikasi terhadap pembelajaran siswa baik dari segi menurunnya ekspektasi guru belajar, menurunnya kedisiplinan siswa, serta hal-hal yang tidak diharapkan. Untuk menciptakan suasana yang dapat menumbuhkan gairah belajar, meningkatkan prestasi belajar siswa, dengan guru memberikan bimbingan dan bantuan terhadap siswa dalam belajar, diperlukan manajemen kelas yang memadai.

Dengan demikian, dalam pembelajaran seorang guru tidak hanya memiliki pengetahuan untuk diberikan kepada siswa. Tetapi guru dituntut untuk memiliki kemampuan *manage* atau mengelola kelas baik secara fisik maupun kelas. Ketika guru dapat memajemen kelas, maka akan tercipta suasana kelas yang kondusif sehingga mendukung kegiatan pembelajaran yang efektif dan efisien.

Jadi manajemen kelas yang efektif merupakan suatu prasyarat yang mutlak bagi terjadinya suatu pembelajaran yang efektif. Tanpa manajemen dan pengaturan yang efektif, maka pembelajaran terganggu, dan guru kembali menertibkan dan kadang-kadang mencerca (memarahi) siswa yang mengganggu selama pelajaran.

Sekolah merupakan suatu wadah atau tempat dimana adanya interaksi antara siswa dan guru, guru dengan guru, guru dengan staf sekolah yang lain, kepala sekolah dan juga tempat berlangsungnya pembelajaran (Watiningsih, 2008:112). Berdasarkan uraian tersebut, penulis berasumsi bahwa guru atau tenaga pendidik di sekolah harus mempunyai kemampuan dalam manajemen kelas, keterampilan dalam memutuskan, memahami, mendiagnosis, dan kemampuan bertindak menuju perbaikan suasana kelas.

Manajemen kelas merupakan aspek pendidikan yang sering dijadikan perhatian utama oleh para calon guru, guru baru, dan bahkan guru yang telah berpengalaman sekalipun Alasannya, karena calon guru, guru baru, dan guru yang telah berpengalaman berkeinginan agar para peserta didik dapat belajar dengan optimal. Dalam artian guru mampu menyampaikan bahan pelajaran dan diserap oleh para peserta didik. Guru merupakan variabel terpenting dalam rangka menyiapkan perangkat pembelajaran sebab guru dituntut untuk bersifat profesional, seperti yang termaktub dalam UUD No.14 Tahun 2003 yang menjelaskan Profesionalisme Guru. Guru mengajar dengan menyiapkan Rencana Pelaksana Pembelajaran (RPP), media, variasi metode, keadaan kelas yang tenang, dll. Para siswa melakukan kegiatan belajar atau mengerjakan tugas demi tercapainya tujuan belajar.

Adanya tuntutan kondisi/ketertiban kelas agar proses belajar lebih berkualitas, maka guru harus mengetahui bagaimana manajemen kelas dalam proses pembelajaran jika hal ini tidak diperhatikan oleh para guru maka tujuan dari proses pembelajaran yang sesuai dengan UUD No 20 Tahun 2003 tidak maksimal bahkan jauh dari harapan karena di kelaslah segala aspek pembelajaran bertemu dan berproses. Guru dengan segala kemampuannya, siswa dengan segala pendekatannya, media dengan segala perangkatnya, materi dengan sumber belajarnya bertemu dan berinteraksi di dalam kelas. Setiap kegiatan belajar-mengajar mengisyaratkan tercapainya tujuan baik tujuan instruksional maupun tujuan pengiring. Namun tidak dapat dipungkiri keadaan di kelas sering kali tidak berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Oleh karena itu, selaknyalah kelas dimanajemen secara baik, profesional, terus-menerus dan berkelanjutan. Dalam upaya peningkatan mutu pendidikan yang sedang kita kembangkan sekarang, maka perlu kiranya diantisipasi tentang bagaimana proses manajemen kelas yang baik guna menunjang keberhasilan anak didik. Oleh karena itu, uraian di atas menunjukkan bahwa manajemen kelas itu sangat penting dalam proses pembelajaran. Sebagai syarat utama yang sangat mempengaruhi dalam dunia pendidikan.

Para ahli pendidikan mulai menemukan hal-hal lain sebagai faktor determinan keberhasilan anak belajar. Salah satu faktor penentu keberhasilan belajar siswa adalah tinggi rendahnya ekspektasi guru terhadap peserta didik. Ekspektasi adalah harapan yang tinggi seorang guru kepada siswanya, guru yakin siswanya akan sukses dan mampu belajar secara alami. (Wong & Wong, 1999: 21). Sedangkan menurut Babad (2005: 145), ekspektasi guru merupakan kesadaran seorang guru dalam memperhatikan tingkah laku siswa di masa mendatang dimana hal tersebut dapat didasarkan pada persepsi guru terkait siswa mereka (dalam Denessen, 2015:298). Dari definisi tersebut, dapat dikatakan bahwa ekspektasi guru berkaitan erat dengan interaksi guru-siswa, karena tingkah laku guru merupakan harapan yang diberikan oleh seorang guru kepada siswa terkait dengan perilaku siswa. Atau sebaliknya yaitu ketika siswa tidak memiliki masalah namun guru memberikan stimulus negatif seperti guru yang tegas berlebihan agar siswa menjadi takut, namun siswa justru memberikan respon negatif.

Marzano, R. J (2007: 89)) dalam hasil risetnya yang ditulis dalam buku *The Art and Science of Teaching: A Comprehensive Framework for Effective Instruction* menyebutkan bahwa ekspektasi seorang guru tentang keberhasilan belajar siswanya di sekolah mempengaruhi relasi dan aktivitas guru tersebut kepada siswanya, yang pada gilirannya juga mempengaruhi prestasi belajar siswa (*student achievement*) tersebut. Dalam pandangan Marzano, jika si guru percaya bahwa siswanya dapat berhasil (*high expectation*) maka guru itu akan berperilaku sedemikian rupa untuk membantu keberhasilan siswa tersebut. Sebaliknya, jika guru meyakini (*believe*) bahwa siswa tersebut tidak akan berhasil (*low expectation*) maka cara berpikir dan cara berperilaku guru itu juga cenderung menuntunnya untuk tidak mau mendukung atau sekurang-kurangnya tidak memfasilitasi anak tersebut untuk berhasil.

Senada dengan itu, penelitian yang dilakukan Pramudita, (2020: 2) menyatakan bahwa ekspektasi kinerja memiliki peran utama dalam suatu usaha karena berhubungan dengan efisiensi dan efektivitas dalam mengolah data transaksi. Ekspektasi kinerja membantu dan menguntungkan dalam meningkatkan produktivitas pekerjaan. Semakin tinggi ekspektasi kinerja maka semakin besar pula minat penggunaan sistem informasi akuntansi, karena pelaku usaha akan merasa ada nilai tambah dalam kinerjanya.

Guru yang memiliki ekspektasi yang tinggi kepada siswa biasanya akan lebih banyak memberikan materi pelajaran dan topik-topik yang lebih sulit, lebih sering berinteraksi dengan siswa, lebih banyak menyediakan kesempatan bagi siswa untuk merespon, serta memberi umpan balik yang lebih positif dan spesifik. (Ormrod, 2009). Ada lima cara untuk mendorong harapan lebih tinggi di sekolah: (1) ceritakan kesuksesan dari tamatan yang telah lalu; (2) Berikan afirmasi positif pada siswa setiap hari; (3) bangun aset akademik dan personal anak didik, termasuk keterampilan studi dan memori; (4) anak didik diajari bagaimana menetapkan dan mencapai tujuan-selanjutnya anak didik diberikan sanjungan; dan (5) berikan anak didik visi positif yang bersifat mendorong potensi masa depan mereka. (Jensen, 2009). Guru yang memiliki ekspektasi yang rendah kepada siswa biasanya sedikit memberikan tugas sulit, mengajukan pertanyaan yang lebih mudah, menawarkan lebih sedikit kesempatan untuk berbicara di kelas, serta memberikan sedikit umpan balik tentang respon siswa. Sebagian anak-anak menyadari perilaku berbeda yang guru berikan kepada mereka, dan perbedaan perlakuan tersebut menjadi dasar bagi siswa untuk menyimpulkan kemampuan yang mereka dan orang lain miliki. (Ormrod, 2009). Apabila perlakuan yang mencerminkan guru memiliki ekspektasi yang rendah kepada siswa, maka siswa akan meyakini kemampuan mereka yang rendah. Tapi, tidak menutup kemungkinan jika perlakuan yang negatif tersebut mampu menghidupkan ekspektasi guru diri siswa untuk menunjukkan kemampuannya, maka ekspektasi tersebut menjadi stimulus ekspektasi guru ekstrinsik.

Faktor penyebab rendahnya ekspektasi guru dalam dunia pendidikan kita acapkali karena tiadanya tujuan yang jelas (*big goals*) para guru saat mengajar. Artinya tidak ada panduan dan target terukur yang bisa menuntun dan mengarahkan keseluruhan perilaku dan proses pembelajaran si guru di kelas. Bahkan acapkali guru justru mempercayai pandangan negatif yang muncul dan ditujukan kepada siswa sekali pun tanpa dasar yang bisa dipertanggungjawabkan. Jika guru masuk dalam lingkaran demikian maka guru mudah jatuh ke sikap *low expectation*. Maka pilihannya sekarang adalah bagaimana guru memiliki tujuan nyata tersebut. Jika sekolah dan guru memiliki tujuan nyata yang jelas maka beberapa keuntungan akan di peroleh, antara lain: Pertama, menyatukan beragam kepentingan pribadi dalam tujuan bersama. Hal ini terjadi dikarenakan guru akan terdorong untuk menjembatani keberagaman kultur dan pengetahuan awal siswa pada tujuan pembelajaran yang sama. Kedua, memberi ekspektasi guru dan menciptakan urgensi. Praksis persekolahan dibatasi waktu dan ruang. Hal inilah yang justru dapat memacu dan menyatukan usaha bersama dan pribadi masing-masing guru bagi keberhasilan siswa. Dan, ketiga, membantu guru dalam melakukan evaluasi personal atas kinerja guru itu sendiri. Tugas sekolah beserta administrator di sekolah kiranya untuk mendorong guru-gurunya memiliki *big goals* yang jelas dalam pengajarannya. Jika hal itu terjadi, maka ekspektasi tinggi dengan sendirinya akan menjadi cara berpikir dan bertindak setiap guru yang pada gilirannya akan secara kuat mendorong tercapainya siswa yang berprestasi yang diharapkan.

Ekspektasi guru dapat berupa tulisan (nilai) maupun lisan. Jika siswa yang selalu mendapat nilai kurang memuaskan tidak dapat dipungkiri bahwa siswa tersebut akan merasa kepercayaan dirinya turun dimana nilai rendah akan membuat siswa kekurangan gairah belajar kemudian usaha untuk berhasil berkurang, nilai ujian semakin rendah di ujian selanjutnya begitu seterusnya, dimana hal tersebut akan mengakibatkan siswa patah semangat (kepercayaan diri semakin rendah), begitupun sebaliknya. Contoh ekspektasi guru yang baik adalah ketika membentuk kelompok belajar siswa heterogen dengan mempertimbangkan prestasi, tingkat sosial-ekonomi siswa, dan memberikan ekspektasi guru kepada semua siswa tanpa mempertimbangkan perbedaan prestasi siswa (misalkan, guru memberikan catatan-catatan kecil berupa ekspektasi guru dalam lembar tugas siswa), serta memberikan perlakuan yang sama terhadap semua siswa, dan lain-lain.

Namun, dewasa ini banyak guru yang tidak melakukan hal-hal kecil tersebut sehingga adanya ekspektasi guru yang berbeda dalam persepsi bagi dua kategori siswa. Beberapa siswa berkeyakinan bahwa nilai yang bagus didapat jika ia pandai, begitu sebaliknya, jika kurang pandai maka ia akan selalu mendapatkan nilai yang kurang bagus. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Asri, dkk. (2020: 23) bahwa ada pengaruh ekspektasi guru terhadap hasil belajar pada siswa tahun pelajaran 2019/2020. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai hasil belajar sebesar 29,674 ($a = 29,674$), pada ekspektasi guru bernilai 0 ($bX1 = 0,742$), dan nilai hasil belajar akan meningkat jika ekspektasi guru meningkat 1 point. Dari hasil analisis tersebut dapat diketahui bahwa nilai hasil belajar dapat diprediksi tinggi melalui adanya nilai ekspektasi guru yang tinggi, dan nilai hasil belajar dapat diprediksi akan rendah ketika nilai ekspektasi guru rendah.

Senada dengan penelitian tersebut, Eliyah (2021: 12) dalam penelitiannya memaparkan bahwa pengaruh ekspektasi positif ($X1$) terhadap prestasi belajar peserta didik (Y) berarah positif. Artinya jika ekspektasi positif guru semakin meningkat maka prestasi belajar peserta didik juga akan meningkat. Tapi, jika ekspektasi positif guru menurun maka prestasi belajar juga akan menurun. Sedangkan arah hubungan variabel ekspektasi negatif ($X2$) terhadap prestasi belajar (Y) adalah negatif. Artinya, jika ekspektasi negatif meningkat maka prestasi belajar akan menurun. Tapi, sebaliknya jika ekspektasi negatif guru menurun maka prestasi belajar peserta didik akan meningkat. Untuk itulah variabel ekspektasi guru menjadi salah satu variabel yang sangat mempengaruhi kinerja guru. Untuk itu, perlu dilakukan penelitian yang lebih lanjut mengenai hal tersebut.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru, diantaranya datang dari dalam diri guru sendiri. Faktor-faktor tersebut semisal kompetensi yang ada pada diri guru, semangat kerjanya, ekspektasi gurunya, ekspektasinya dan lain sebagainya. Jika faktor-faktor tersebut sudah memenuhi kriteria baik maka sangat diyakini bahwa kinerja dari guru itu sendiri bisa dikatakan baik pula. Michael G. Fullan yang dikutip oleh Suyanto dan Djihad Hisyam (2000) mengemukakan bahwa "*educational change depends on what teachers do and think...*". Pendapat tersebut mengisyaratkan bahwa perubahan dan pembaharuan sistem pendidikan sangat bergantung pada "*what teachers do and think* ", atau dengan kata lain bergantung pada penguasaan kompetensi guru. Jika kita amati lebih jauh tentang realita kompetensi guru saat ini agaknya masih beragam. Danim (2002) mengungkapkan bahwa salah satu ciri krisis pendidikan di Indonesia adalah guru belum mampu menunjukkan kinerja (*work performance*) yang memadai. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru belum sepenuhnya ditopang oleh derajat penguasaan kompetensi yang memadai, oleh karena itu perlu adanya upaya yang komprehensif guna meningkatkan kompetensi guru.

Salah satu kompetensi yang harus dimiliki oleh guru adalah kompetensi profesional. Kompetensi profesional yang dimaksud dalam hal ini merupakan kemampuan guru dalam penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam. Yang dimaksud dengan penguasaan materi secara luas dan mendalam dalam hal ini termasuk penguasaan kemampuan akademik lainnya yang berperan sebagai pendukung profesionalisme guru. Kemampuan akademik tersebut antara lain, memiliki kemampuan dalam menguasai ilmu, jenjang dan jenis pendidikan yang sesuai. Sejalan dengan pengertian di atas, Muhammad Zid dalam Rasto (2019: 158) menjelaskan bahwa kompetensi profesional guru adalah kompetensi seorang guru untuk menguasai materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang meliputi konsep, struktural dan metode keilmuan/teknologi/seni yang menaungi atau koheren dengan materi ajar, materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah, hubungan konsep antar mata pelajaran terkait, penerapan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari dan kompetensi secara profesional dalam konteks global dengan tetap melestarikan nilai dan budaya nasional yang memungkinkannya membimbing peserta didik memenuhi Standar Nasional Pendidikan. Dengan demikian dapat diartikan, bahwa guru yang profesional harus memiliki ciri-ciri; menguasai substansi bidang tertentu secara mendalam dan meluas, dapat melaksanakan pembelajaran dan penilaian yang mendidik, berkepribadian, dan memiliki komitmen dan perhatian terhadap perkembangan peserta didik maupun berjiwa inovatif dan adaptif terhadap perubahan pendidikan. Substansi bidang studi dan konteks pembelajaran selalu berkembang dan berubah menurut dimensi ruang dan waktu, oleh karenanya guru dituntut untuk selalu meningkatkan kompetensinya. Kompetensi profesional guru adalah kemampuan seseorang dalam hal penguasaan materi pembelajaran pendidikan ekonomi/akuntansi secara luas dan mendalam melalui penguasaan substansi keilmuan dan materi kurikulum, yang memungkinkannya membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan. Selain dengan meningkatkan kompetensi profesional guru, usaha untuk meningkatkan kinerja guru juga dapat melalui peningkatan ekspektasi guru para guru.

Usaha untuk menciptakan guru yang profesional, pemerintah telah membuat aturan persyaratan untuk menjadi guru. Dalam pasal 8 Undang Undang No.14 tahun 2005 tentang guru dan dosen menyebutkan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Namun dalam kenyataannya masih sedikit guru yang memenuhi syarat tersebut.

Guru berada pada titik sentral dari setiap usaha reformasi pendidikan yang diarahkan pada perubahan-perubahan kualitas. Setiap usaha pendidikan seperti penggantian kurikulum, pengembangan metode mengajar, penyediaan sarana dan prasarana hanya akan berarti jika melibatkan guru. Selain itu gurudiposisikan sebagai garda terdepan di dalam pelaksanaan proses belajarmengajar karena guru memegang posisi yang sangat strategis dalam upaya menciptakan lulusan yang kompeten dan berkualitas untuk memenuhi kebutuhan SDM yang profesional. Oleh karena itu, maka kualitas dan kuantitas guru perlu ditingkatkan dan dikembangkan sesuai dengan kebutuhan sekarang dan yang akan datang.

UU No. 14 Tahun 2005 Bab IV pasal 20 (a) tentang guru dan dosen menyatakan bahwa standar prestasi kerja guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, guru berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Tugas pokok guru tersebut yang diwujudkan dalam kegiatan belajar mengajar merupakan bentuk kinerja guru.

Apabila diamati lebih jauh tentang realita kompetensi guru saat ini seperti ini masih beragam. Kualitas guru di Indonesia akhir-akhir ini mendapat sorotan yang tajam karena masih adanya guru yang dianggap belum layak mengajar di jenjangnya masing-masing. Hal ini tentunya akan berakibat pada penurunan kualitas SDM yang dihasilkan dari proses pendidikan ditambah lagi dengan kemajuan yang pesat di bidang sains dan teknologi dunia saat ini menuntut pemerintah untuk lebih memperhatikan masalah pendidikan di Indonesia. Laju perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi melampaui laju peningkatan kualitas sumber daya manusia Indonesia sehingga sumber daya manusia Indonesia dianggap belum mampu bersaing dengan dunia luar. Sementara hasil Laporan IPM juga dirilis setiap tahunnya secara global oleh *United Nation Development Programme* (UNDP). Konsep yang digunakan masih sama dengan mempertimbangkan tiga aspek yaitu usia, pendidikan dan ekonomi. Hanya saja pendekatan kalkulasinya saja yang berbeda. Hasilnya untuk tahun 2020 Indonesia menduduki peringkat ke 107 dari 189 negara yang dianalisis oleh UNDP. Indonesia berada di peringkat tengah. Dibandingkan dengan negara-negara tetangga di Asia Tenggara, Indonesia menduduki peringkat kelima. IPM Indonesia kalah dari Singapura (11), Brunei Darussalam (47), Malaysia (62) dan Thailand (79).

Hingga saat ini masalah pendidikan masih menjadi perhatian khusus oleh pemerintah. Pasalnya Indeks Pembangunan Pendidikan untuk Semua atau *Education For All Development Index* (EDI) di Indonesia menurun tiap tahunnya. Tahun 2012 Indonesia berada di peringkat 69 dari 127 negara dan

merosot dibandingkan tahun 2010 yang berada pada posisi 65. Indeks yang dikeluarkan pada tahun 2012 oleh UNESCO ini lebih rendah dibandingkan Brunei Darussalam (34), serta terputus empat peringkat dari Malaysia (65). (Nawawi: 2015).

Selain itu, berdasarkan hasil analisis hasil PISA 2018, ditemukan bahwa melanjutkan, skor PISA Indonesia pada 2018 berada pada posisi sangat memprihatinkan. Selain itu, juga tak pernah mencapai skor rata-rata negara Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). “Hasil survei PISA 2018 menempatkan Indonesia di urutan ke 74 alias peringkat keenam dari bawah. Kemampuan membaca siswa Indonesia di skor 371 berada di posisi 74, kemampuan Matematika mendapat 379 berada di posisi 73, dan kemampuan sains dengan skor 396 berada di posisi 71,” pungkasnya.

Membaca dan matematika sedangkan Indonesia berada di peringkat 63 dari 69 negara yang dievaluasi, masih jauh di bawah sesama negara ASEAN yakni Vietnam di peringkat 8 dan Thailand di peringkat 54. Hal senada juga terjadi pada hasil studi internasional untuk *Reading and Literacy* (PIRLS) dalam hal membaca, lebih dari 95% peserta didik Indonesia hanya mampu mencapai level menengah, sementara lebih dari 50% siswa Taiwan mampu mencapai level tinggi dan *advance*. (Kemendikbud, 2016: 8). Fenomena ini menunjukkan bahwa masih terdapat masalah yang harus diperbaiki untuk meningkatkan kualitas pendidikan baik dari segi infrastruktur, guru, siswa atau dari faktor lainnya.

Hal tersebut diperkuat dengan data berdasarkan data dari Direktur Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan bahwa hampir separuh dari sekitar 2,6 juta guru di Indonesia belum layak mengajar karena kualifikasi dan kompetensinya yang tidak sesuai. Lebih rinci disebutkan, saat ini yang tidak layak mengajar atau menjadi guru sekitar 912.505. Terdiri atas 605.217 guru SD, 167.643 guru SMP, 75.684 guru SMA, dan 63.961 guru SMK. Apabila dilihat dari pemenuhan kualifikasi pendidikan minimal dan kompetensinya, terlihat bahwa kualitas guru di Indonesia masih jauh dari harapan (Kemendikbud, 2016: 8). Dari data-data yang dipaparkan sebelumnya maka perlu dilakukan terobosan perbaikan dalam segala aspek khususnya peningkatan kualitas sumber daya manusia yakni guru sebagai garda terdepan dalam pendidikan.

Peningkatan efektivitas kerja guru akan berpengaruh pada peningkatan kualitas *output* SDM yang dihasilkan dalam proses pendidikan dan pembelajaran. Kualitas pendidikan dan lulusan sering kali dipandang tergantung kepada peran guru dalam pengelolaan komponen-komponen pengajaran yang digunakan dalam proses belajar mengajar yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk dapat mencapai hasil belajar yang optimal tentunya guru harus memiliki dan menampilkan kinerja yang maksimal selama proses belajar mengajar dengan menyesuaikan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 74 Tahun 2008 tentang guru, dinyatakan bahwa salah satu kompetensi yang harus dimiliki oleh guru adalah kompetensi profesional. Kompetensi profesional yang dimaksud dalam hal ini merupakan kemampuan guru dalam penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam. Penguasaan materi secara luas dan mendalam dalam hal ini termasuk penguasaan kemampuan akademik lainnya yang berperan sebagai pendukung profesionalisme guru. Kemampuan akademik tersebut antara lain, memiliki kemampuan dalam menguasai ilmu, jenjang dan jenis pendidikan yang sesuai.

Guru profesional adalah orang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal (Usman, 2005:15). Sedangkan menurut Rice dan Bishoprick dalam Bafadal (2003:5), guru profesional adalah guru yang mampu mengelola dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Seorang guru profesional harus memiliki beberapa kompetensi, yaitu: kompetensi intelektual, kompetensi fisik, kompetensi pribadi, kompetensi sosial dan kompetensi spiritual. Secara ideal guru yang diharapkan adalah guru yang memiliki keberdayaan untuk mampu mewujudkan kinerja dalam melaksanakan fungsi dan perannya secara profesional. Perwujudan tersebut terutama tercermin melalui kinerjanya dalam mengajar, hubungan dengan siswa, hubungan dengan sesama guru, hubungan dengan pihak lain, sikap dan keterampilan profesionalnya. Guru yang profesional perlu memiliki kemampuan untuk menggali informasi kependidikan dan bidang studi dari berbagai sumber, termasuk dari sumber elektronik dan pertemuan ilmiah, serta melakukan kajian atau penelitian untuk menunjang pembelajaran yang mendidik. Jika mengacu pada empat kompetensi yang harus dikuasai guru menurut kebijakan pemerintah, maka salah satu kompetensi yang spesifik dan terkait langsung dengan tugas guru adalah kompetensi profesional.

Selain dengan meningkatkan kompetensi profesional guru, usaha untuk meningkatkan efektivitas kinerja guru juga dapat melalui peningkatan manajemen kelas. Manajemen kelas merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat ekspektasi guru belajar siswa. Dari hasil riset Vern Jones dan Louise Jones (2012: 4) menyatakan bahwa keahlian guru dalam mengelola kelas yang aman dan mendukung merupakan faktor utama yang mempengaruhi ekspektasi guru, prestasi, dan perilaku siswa. Namun fakta yang

terjadi adalah proses belajar mengajar dalam dunia pendidikan sering kali hanya pendidik kurang memperhatikan ekspektasi guru belajar siswa. Hal ini sesuai dengan pernyataan Amna Enda (2017: 175) yang menyatakan sering terjadi siswa yang kurang berprestasi bukan disebabkan oleh kemampuannya yang kurang, akan tetapi dikarenakan tidak adanya ekspektasi guru untuk belajar sehingga ia tidak berusaha untuk mengarahkan segala kemampuannya.

Upaya meningkatkan efektivitas kinerja guru juga dapat dilakukan dengan ekspektasi guru. Menurut Jeanne Ellis Ormrod, ekspektasi adalah kepercayaan mengenai kemungkinan meraih kesuksesan dalam sebuah aktivitas, berdasarkan tingkat kemampuan saat ini dan kondisi eksternal yang bisa membantu atau menghambat performa. (Ormrod: 123).

Pada penelitian sebelumnya, Karmita Zuriatin Asri, A. Hari Witono, dan Lalu Hamdian Affandi pada penelitian mereka, salah satu masalah penelitian mereka adalah mencari pengaruh antara ekspektasi guru terhadap hasil belajar siswa di SD Gugus V Cakranegara Tahun Pelajaran 2019/2020. Dari penelitian mereka diperoleh, bahwa ekspektasi guru memiliki pengaruh positif terhadap hasil belajar siswa. Hasil tersebut ditunjukkan oleh angka positif (+) pada koefisien variabel ekspektasi guru. (Asri et al., 2020).

Salah satu ciri krisis pendidikan di Indonesia adalah guru belum mampu menunjukkan kinerja (*work performance*) yang memadai. Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas kinerja guru belum sepenuhnya ditopang oleh derajat penguasaan kompetensi yang memadai, oleh karena itu perlu adanya upaya yang komprehensif guna meningkatkan kompetensi guru. Program sertifikasi guru bertujuan untuk meningkatkan kinerja guru dengan ditopang oleh tunjangan profesi yang diperoleh guru bersertifikasi. Dalam kenyataan peningkatan efektivitas kinerja guru yang sudah lolos sertifikasi masih belum memuaskan. Ekspektasi guru yang tinggi justru ditunjukkan oleh guru-guru yang belum mengikuti sertifikasi dengan harapan segera dapat disertifikasi. Fakta tersebut merupakan temuan sementara dari hasil survei yang dilakukan Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI) mengenai dampak sertifikasi profesi guru terhadap kinerja guru. Hasilnya sudah menunjukkan jika kinerja guru yang sudah disertifikasi belum meningkat secara signifikan.

2. METODE

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan menggunakan rumus statistik untuk membantu menganalisis data dan fakta yang diperoleh. Kasiram (2008: 149) mengatakan bahwa penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui.

Untuk itu setiap penelitian kuantitatif akan dilakukan penelitian inferensial yaitu dalam rangka pengujian hipotesis dan menyandarkan kesimpulan pada suatu probabilitas kesalahan penolakan hipotesis nihil. Dengan demikian melalui pendekatan ini akan diperoleh signifikan hubungan antar variabel yang diteliti.

Teknik pengumpulan data digunakan untuk mengumpulkan data sesuai tata cara penelitian sehingga diperoleh data yang dibutuhkan. Menurut Sugiyono (2016: 225), teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket.

Angket dalam penelitian ini merupakan item pertanyaan yang sudah disediakan jawabannya, yang menggunakan skala likert. Yakni dengan kategori Tidak Pernah (1), Jarang (2), kadang-kadang (3), Sering (4), Selalu (5). Skala dalam pengukuran dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Skala Likert. Sugiyono (2016:67).

3. PEMBAHASAN dan HASIL

Hasil Penelitian

Deskripsi data penelitian yang disajikan adalah untuk memberikan gambaran secara umum mengenai penyebaran data di lapangan. Data yang dijadikan dasar deskripsi hasil penelitian ini adalah data yang dihasilkan dari tiga variabel yaitu manajemen kelas (X1), ekspektasi guru (X2), kompetensi profesional (X3), dan kinerja guru (Y). Untuk menyajikan statistik deskriptif, sehingga dapat diketahui beberapa data deskriptif antara lain: jumlah responden (N), nilai rata-rata (mean), nilai tengah (median), nilai yang sering muncul (mode), simpangan baku (standard deviation), varians (variance), rentang (range), skor terendah (minimum score), skor tertinggi (maksimum score), maka dapat digunakan perhitungan menggunakan aplikasi SPSS 20.

Tabel 4.1 Rekapitulasi Data Deskriptif Variabel X1, X2, X3, dan Y

	Manajemen Kelas	Ekspektasi	Kompetensi Profesional	Kinerja Guru
N Valid	83	83	83	83
Missing	0	0	0	0
Mean	53.23	70.04	57.21	74.02
Std. Error of Mean	1.065	1.387	2.296	1.101
Median	52.00	67.00	53.00	73.00
Mode	44	66	41	74
Std. Deviation	9.689	12.106	21.791	9.368
Variance	92.742	171.621	438.12	89.458
Range	45	55	71	45
Minimum	35	45	28	52
Maximum	80	100	99	97

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

b. Sumber: Pengolahan Data SPSS Tahun 2022

Manajemen Kelas (X1)

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, maka data deskriptif variabel manajemen kelas (X1) yang diperoleh dari hasil penelitian, menunjukkan bahwa jumlah responden (N) sebesar 83 orang, nilai rata-rata sebesar 53,23, nilai tengah sebesar 52,00, nilai yang sering muncul sebesar 44, simpangan baku sebesar 9,689, varians sebesar 92.742, rentang sebesar 45, skor terendah sebesar 35, skor tertinggi sebesar 80. Adapun tabel distribusi frekuensi dari variabel manajemen kelas (X1) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Skor Manajemen Kelas (X1)

Interval Data	Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
34 – 39	6	7,23	7,23	7,23
40 – 45	20	24,10	24,10	31,33
46 – 51	18	21,69	21,69	53,02
52 – 57	17	20,48	20,48	73,50
58 – 63	9	10,84	10,84	84,34
64 – 69	10	12,05	12,05	96,39
70 – 75	2	2,41	2,41	98,80
76 – 81	1	1,20	1,20	100,00
Total	83	100,00	100,00	-

Ekspektasi Guru (X2)

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, maka data deskriptif variabel ekspektasi guru (X2) yang diperoleh dari hasil penelitian, menunjukkan bahwa jumlah responden (N) sebesar 83 orang, nilai rata-rata sebesar 70.04, nilai tengah sebesar 67,00, nilai yang sering muncul sebesar 66, simpangan baku sebesar 12.106, varians sebesar 171.621, rentang sebesar 55, skor terendah sebesar 45, skor tertinggi sebesar 100. Adapun tabel distribusi frekuensi dari variabel ekspektasi guru (X2), adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Skor Ekspektasi Guru (X2)

Interval Data	Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
44 – 51	6	7,23	7,23	7,23
52 – 59	19	22,89	22,89	30,12
60 – 67	20	24,10	24,10	54,22
68 – 75	11	13,25	13,25	67,47
76 – 83	13	15,66	15,66	83,13

84 – 91	11	13,25	13,25	96,38
92 – 99	1	1,20	1,20	97,58
100 – 107	2	2,42	2,42	100,00
Total	83	100,00	100,00	-

Kompetensi Profesional (X3)

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, maka data deskriptif variabel kompetensi profesional (X3) yang diperoleh dari hasil penelitian, menunjukkan bahwa jumlah responden (N) sebesar 83 orang, nilai rata-rata sebesar 47.21, nilai tengah sebesar 53,00, nilai yang sering muncul sebesar 41, simpangan baku sebesar 21.791, varians sebesar 438.12, rentang sebesar 71, skor terendah sebesar 28, skor tertinggi sebesar 99. Adapun tabel distribusi frekuensi dari variabel kompetensi profesional (X3) adalah sebagai berikut.

Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Kompetensi Profesional (X3)

Interval Data	Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
26 – 35	4	4,82	4,82	4,82
36 – 45	21	21,69	21,69	26,51
46 – 55	21	21,69	21,69	48,20
56 – 65	5	14,46	14,46	62,66
66 – 75	5	3,61	3,61	66,27
76 – 85	10	3,61	3,61	69,88
86 – 95	8	10,85	10,85	80,73
96 – 105	7	6,02	6,02	100,00
Total	83	100,00	100,00	-

Kinerja Guru

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, maka data deskriptif variabel kinerja guru (Y) yang di peroleh dari hasil penelitian, menunjukkan bahwa jumlah responden (N) sebesar 83 orang, nilai rata-rata sebesar 74.02, nilai tengah sebesar 73.00, nilai yang sering muncul sebesar 74, simpangan baku sebesar 9.368, varians sebesar 89,458, rentang sebesar 45, skor terendah sebesar 52, skor tertinggi sebesar 97. Adapun tabel distribusi frekuensi dari variabel efektivitas kerja guru (Y), adalah sebagai berikut.

Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Skor Kinerja Guru (Y)

Interval Data	Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
52 – 57	7	2,42	9,64	8,40
58 – 63	3	12,10	24,10	12,0
64 – 69	18	36,14	36,14	33,71
70 – 75	22	25,30	25,30	60,25
76 – 81	20	2,41	2,41	84,32
82 – 87	9	2,41	2,41	95,24
88 - 93	3	2,41	2,41	97,59
94 - 99	2	2,41	2,41	100,00
Total	83	100,00	100,00	-

Tingkat Penentuan Kecenderungan Variabel

Dalam menentukan *range* untuk nilai tingkat kecenderungan variabel penelitian, maka digunakan rumus sebagai berikut:

Tinggi = $X \geq \text{Mean} + \text{Standar Devisiasi}$

Sedang = $\text{Mean} - \text{Standar Devisiasi} \leq X < \text{Mean} + \text{Standar Devisiasi}$

Kurang = $X < \text{Mean} - \text{Standar Devisiasi}$.

Manajemen Kelas (X1)

Dari data Deskriptif Statistik maka diperoleh nilai *Mean (M)* sebesar 53,523 dan *Standar Deviasi (SD)* sebesar 9,689

Tinggi = $X \geq M + SD$

= $X \geq 63,212$

= $X \geq 63$ (dibulatkan)

Sedang = $M - SD \leq X < M + SD$

= $43,834 \leq X < 63,212$

= $43 \leq X < 63$ (dibulatkan)

Kurang = $X < M - SD = X < 43,834$

= $X < 43$ (dibulatkan)

Perhitungan di atas, maka dapat diperoleh kriteria kecenderungan manajemen kelas berikut:

Tabel 4.6 Distribusi Kategorisasi Manajemen Kelas (X1)

No	Skor	Frekuensi		Kategori
		Frekuensi	%	
1	$X \geq 63$	15	18,1	Tinggi
2	$43 \leq X < 63$	59	71,1	Sedang
3	$X < 43$	9	10,8	Kurang

Berdasarkan data hasil penelitian dan sebagaimana ditunjukkan dalam tabel di atas dapat disimpulkan bahwa penentuan kecenderungan variabel manajemen kelas (X1) adalah:

1. Responden yang memiliki $X \geq 63$ ada 9 orang atau sebanyak 15.5% dengan kategori tinggi.
2. Responden yang memiliki score $43 \leq X < 63$ ada 44 orang atau sebanyak 75.8% dengan kategori sedang.
3. Responden yang memiliki score $X < 43$ ada 5 orang atau sebanyak 8.62% dengan kategori kurang.

Ekspektasi Guru (X2)

Dari data Deskriptif Statistik maka diperoleh nilai *Mean (M)* sebesar 57.21 dan *Standar Deviasi (SD)* sebesar 21.791

Tinggi = $X \geq M + SD$

= $X \geq 79,001$

= $X \geq 79$ (dibulatkan)

Sedang = $M - SD \leq X < M + SD$

= $35,419 \leq X < 79,001$

= $35 \leq X < 79$ (dibulatkan)

Kurang = $X < M - SD = X < 35,419$

= $X < 35$ (dibulatkan)

Perhitungan di atas, maka dapat diperoleh kriteria kecenderungan ekspektasi guru sebagai berikut:

Tabel 4.7 Hasil Validasi Ekspektasi Guru

No	Skor	Frekuensi		Kategori
		Frekuensi	%	
1	$X \geq 79$	16	19,3	Tinggi
2	$35 \leq X < 79$	58	69,8	Sedang
3	$X < 35$	9	10,8	Kurang

Berdasarkan data hasil penelitian dan sebagaimana ditunjukkan dalam tabel di atas dapat disimpulkan bahwa penentuan kecenderungan variabel ekspektasi guru (X2) adalah:

1. Responden yang memiliki $X \geq 79$ ada 7 orang atau sebanyak 15.5% dengan kategori tinggi.
2. Responden yang memiliki score $35 \leq X < 79$ ada 42 orang atau sebanyak 72.4% dengan kategori sedang.
3. Responden yang memiliki score $X < 35$ ada 7 orang atau sebanyak 12.0% dengan kategori kurang.

Kompetensi Profesional (X3)

Dari data Deskriptif Statistik maka diperoleh nilai *Mean (M)* sebesar 70.04 dan *Standar Deviasi (SD)* sebesar 12.106

$$\begin{aligned} \text{Tinggi} &= X \geq M + SD \\ &= X \geq 82,146 \\ &= X \geq 82 \text{ (dibulatkan)} \\ \text{Sedang} &= M - SD \leq X < M + SD \\ &= 57,934 \leq X < 82,146 \\ &= 58 \leq X < 82 \text{ (dibulatkan)} \\ \text{Kurang} &= X < M - SD = X < 57,934 \\ &= X < 58 \text{ (dibulatkan)} \end{aligned}$$

Perhitungan di atas, maka dapat diperoleh kriteria kecenderungan kompetensi profesional sebagai berikut:

Tabel 4.8 Distribusi Kategorisasi Variabel Kompetensi Profesional (X3)

No	Skor	Frekuensi		Kategori
		Frekuensi	%	
1	$X \geq 82$	14	16,8	Tinggi
2	$58 \leq X < 82$	54	65,1	Sedang
3	$X < 82$	15	18,1	Kurang

Berdasarkan data hasil penelitian dan sebagaimana ditunjukkan dalam tabel di atas dapat disimpulkan bahwa penentuan kecenderungan variabel kompetensi profesional adalah:

1. Responden yang memiliki $X \geq 58$ ada 9 orang atau sebanyak 15.5% dengan kategori tinggi.
2. Responden yang memiliki score $58 \leq X < 82$ ada 43 orang atau sebanyak 74.1% dengan kategori sedang.
3. Responden yang memiliki score $X < 82$ ada 6 orang atau sebanyak 10.3% dengan kategori kurang.

Kinerja Guru (Y)

Dari data Deskriptif Statistik maka diperoleh nilai *Mean (M)* sebesar 74,02 dan *Standar Deviasi (SD)* sebesar 9.368

$$\begin{aligned} \text{Tinggi} &= X \geq M + SD \\ &= X \geq 83,338 \\ &= X \geq 83 \text{ (dibulatkan)} \\ \text{Sedang} &= M - SD \leq X < M + SD \\ &= 64.652 \leq X < 83,338 \\ &= 65 \leq X < 83 \text{ (dibulatkan)} \\ \text{Kurang} &= X < M - SD = X < 64.652 \\ &= X < 65 \text{ (dibulatkan)} \end{aligned}$$

Perhitungan di atas, maka dapat diperoleh kriteria kinerja guru (Y) sebagai berikut:

Tabel 4.9 Distribusi Kategorisasi Variabel Kinerja Guru (Y)

No	Skor	Frekuensi		Kategori
		Frekuensi	%	
1	$X \geq 83$	8	9,63	Tinggi
2	$65 \leq X < 83$	65	78,3	Sedang
3	$X < 65$	10	12,04	Kurang

Berdasarkan data hasil penelitian dan sebagaimana ditunjukkan dalam tabel di atas dapat disimpulkan bahwa penentuan kecenderungan variabel Kinerja Guru (Y) adalah:

1. Responden yang memiliki $X \geq 68$ ada 9 orang atau sebanyak 15.5% dengan kategori tinggi.
2. Responden yang memiliki score $35 \leq X < 68$ ada 41 orang atau sebanyak 70.6% dengan kategori sedang.
3. Responden yang memiliki score $X < 35$ ada 8 orang atau sebanyak 13.7% dengan kategori kurang.

Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah hipotesis yang diungkapkan dalam penelitian ini dapat diterima atau ditolak. Berdasarkan hasil uji persyaratan analisis, ternyata pengujian hipotesis dapat dilakukan sebab uji persyaratan analisis penelitian telah memenuhi persyaratan. Untuk menguji besarnya pengaruh Manajemen Kelas (X1), Ekspektasi Guru (X2), Kompetensi Profesional (X3)

terhadap Kinerja Guru (Y) secara parsial digunakan analisis regresi linier sederhana dengan uji t. Sedangkan untuk menguji besarnya pengaruh Manajemen Kelas (X1), Ekspektasi Guru (X2), Kompetensi Profesional (X3) terhadap Kinerja Guru (Y) secara bersama sama atau simultan digunakan analisis regresi linier sederhana dengan uji F.

Hipotesis Pertama

Hipotesis yang pertama menyatakan “Terdapat pengaruh yang signifikan manajemen kelas terhadap kinerja guru SMA Negeri Kecamatan Tanjung Morawa Kabupaten Deli Serdang”. Berikut hasil analisis regresi linier dengan menggunakan program SPSS 20.0.

Tabel 4.15. Hasil Analisis Regresi Linier Hipotesis Pertama

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	59.448	5.415		1.979	.000
Manajemen kelas	2.436	.5148	.2430	4.661	.000

Dependent Variable: kinerja guru

Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS yang ditampilkan pada tabel tersebut diperoleh persamaan regresi antara variabel manajemen kelas (X1) terhadap kinerja guru (Y) adalah $\hat{Y} = 59.448 + 2.436X1$. Persamaan regresi tersebut memberikan informasi bahwa setiap perubahan nilai manajemen kelas sebesar satu satuan, maka akan mempengaruhi kinerja dosen sebesar 2,436. Koefisien korelasi bernilai positif artinya terjadi hubungan positif manajemen kelas (X1) terhadap kinerja guru (Y).

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh t hitung sebesar 4.661 dimana t hitung > t tabel alpha 0,05 dan signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat diketahui bahwa t hitung 4.661 atau nilai signifikansi (Sig.) $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan regresi yang signifikan dan terdapat pengaruh antara manajemen kelas (X1) terhadap kinerja guru (Y).

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.252 ^a	.262	.252	9.210

a. Predictors: (Constant), manajemen kelas kerja

b. Dependent Variable: kinerja guru

Berdasarkan tabel tersebut, maka besarnya pengaruh manajemen kelas terhadap kinerja guru sebesar 26.2%. Hal tersebut menjelaskan bahwa persamaan regresi antara manajemen kelas (X1) terhadap kinerja guru (Y) adalah linear dan signifikan dengan besar pengaruh 26.2%. sehingga dapat dipertanggung jawabkan sebagai suatu alat dalam pengambilan keputusan penelitian ini dan pada penelitian selanjutnya. Dengan adanya pengaruh yang diberikan memberikan suatu asumsi bahwa manajemen kelas memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja guru. Semakin baik manajemen kelas maka akan semakin baik pula kinerja guru.

Hipotesis Kedua

Hipotesis yang pertama menyatakan “Terdapat pengaruh positif dan signifikan ekspektasi guru terhadap kinerja guru”. Berikut hasil analisis regresi linier dengan menggunakan program SPSS 20.0.

Tabel 4.16. Hasil Analisis Regresi Linier Hipotesis Kedua

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	59.448	5.415		1.979	.000
Ekspektasi guru	2.102	.051	.979	2.336	.003

Dependent Variable: kinerja guru

Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS yang ditampilkan pada tabel tersebut diperoleh persamaan regresi antara variabel ekspektasi guru (X2) terhadap kinerja guru (Y) adalah $\hat{Y} = 59.448 + 2.102X_2$. Persamaan regresi tersebut memberikan informasi bahwa setiap perubahan nilai ekspektasi guru sebesar satu satuan, maka akan mempengaruhi kinerja guru sebesar 2.336. Koefisien korelasi bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara ekspektasi guru (X2) terhadap kinerja guru (Y).

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh t hitung sebesar 2,336 dimana t hitung > t tabel alpha 0,05 dan signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat diketahui bahwa t hitung 2.336 atau nilai signifikansi (Sig.) 0,00 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan regresi yang signifikan dan terdapat pengaruh antara ekspektasi guru (X2) terhadap kinerja guru (Y).

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.257 ^a	.234	.129	9.501

a. Predictors: (Constant), ekspektasi guru

b. Dependent Variable: kinerja guru

Berdasarkan tabel tersebut, maka besarnya pengaruh ekspektasi guru terhadap kinerja guru sebesar 23,4%. Hal tersebut menjelaskan bahwa persamaan regresi antara ekspektasi guru (X2) terhadap kinerja guru (Y) adalah linear dan signifikan dengan besar pengaruh 23,4%. Sehingga dapat dipertanggungjawabkan sebagai suatu alat dalam pengambilan keputusan penelitian ini dan pada penelitian selanjutnya. Dengan adanya pengaruh yang diberikan memberikan suatu asumsi bahwa ekspektasi guru memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja guru. Semakin baik ekspektasi guru maka akan semakin baik pula kinerja guru.

Hipotesis Ketiga

Hipotesis yang pertama menyatakan “Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi profesional terhadap kinerja guru”. Berikut hasil analisis regresi linier dengan menggunakan program SPSS 20.0.

Tabel 4.17. Hasl Analisis Regresi Linier Hipotesis Ketiga

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	59.448	5.415		1.979	.000
kompetensi profesional	1.606	.380	2.218	4.262	.000

Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS yang ditampilkan pada tabel tersebut diperoleh persamaan regresi antara variabel Kompetensi profesional(X3) terhadap kinerja guru (Y) adalah $\hat{Y} = 59.448 + 1.606X_3$. Persamaan regresi tersebut memberikan informasi bahwa setiap perubahan nilai kompetensi profesional sebesar satu satuan, maka akan mempengaruhi kompetensi profesional sebesar 4.262 koefisien korelasi bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kompetensi profesional(X3) terhadap kinerja guru (Y).

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh t hitung sebesar 4.262 dimana t hitung > t tabel alpha 0,05 dan signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat diketahui bahwa t hitung 4.262 atau nilai signifikansi (Sig.) 0,000 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan regresi yang signifikan dan terdapat pengaruh antara kompetensi profesional(X3) terhadap kinerja guru(Y).

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.268 ^a	.386	.216	9.381

a. Predictors: (Constant), kompetensi profesional

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.268 ^a	.386	.216	9.381

b. Dependent Variable: kinerja guru

Berdasarkan tabel tersebut, maka besarnya pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja gurusebesar 38.6%. Hal tersebut menjelaskan bahwa persamaan regresi antara Kompetensi profesional (X3) terhadap kinerja guru (Y) adalah linear dan signifikan dengan besar pengaruh 38.6%. Sehingga dapat dipertanggung jawabkan sebagai suatu alat dalam pengambilan keputusan penelitian ini dan pada penelitian selanjutnya. Dengan adanya pengaruh yang diberikan memberikan suatu asumsi bahwa kompetensi profesional memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja guru. Semakin baik kompetensi profesionalmaka akan semakin baik pula kinerja guru.

Hipotesis Keempat

Hipotesis keempat menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan antara manajemen kelas (X1), ekspektasi guru (X2), kompetensi profesional (X3) terhadap kinerja guru. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) diperoleh F hitung sebesar 82,42 dengan signifikansi (Sig.) 0,000. Dengan demikian, maka Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan sangat signifikan antara manajemen kelas (X1), ekspektasi guru (X2), kompetensi profesional(X3) secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi R2 (R square) = .882, yang berarti bahwa Manajemen kelas (X1), Ekspektasi guru (X2), Kompetensi profesional(X3) secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 88,2% dan sisanya yaitu 11.8% ditentukan oleh faktor lainnya. Memperhatikan hasil analisis regresi ganda, menunjukkan persamaan regresi (*unstandardized coefficients B*) $\hat{Y} = 59.448 + 2.436X1 + 2.102X2 + 1.606X3$, yangberarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor manajemen kelas (X1), ekspektasi guru (X2), kompetensi profesional(X3)) secara bersama-sama akan mempengaruhi peningkatan skor kinerja guru sebesar 88.2%. Dengan demikian, maka dari ketiga variabel di atas memiliki pengaruh terhadap kinerja guru.

Pembahasan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian kemudian diolah menggunakan program SPSS 20.0, dapat dijadikan sebagai dasar untuk menjawab hipotesis yang diajukan yaitu adanya pengaruh manajemen kelas (X1), ekspektasi guru (X2), kompetensi profesional(X3) terhadap kinerja guru kerja guru baik secara sendiri-sendiri (parsial) maupun bersama-sama (simultan).

Tabel 4.18. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	59.448	5.415		1.979	.000
manajemen kelas kerja	2.436	.5148	2.430	4.661	.000
ekspektasi guru	2.102	.051	.979	2.336	.003
kompetensi profesional	1.606	.380	2.218	4.262	.000

a. Dependent Variable:Kinerja Dosen

Sumber:*Pengolahan Data SPSS Tahun 2022*

Secara keseluruhan temuan dalam penelitian ini, dapat dibahas dengan cara mengkonfirmasi terhadap teori-teori yang sudah ada, sebagaimana telah dikemukakan pada Bab II di atas, yaitu:

Analisis Pengaruh Manajemen Kelas terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Kecamatan Tanjung Morawa Kabupaten Deli Serdang

Wiyani (2019:59) mengungkapkan pengertian manajemen kelas adalah keterampilan guru sebagai seorang *leader* sekaligus manajer dalam menciptakan iklim kelas yang kondusif untuk meraih keberhasilan kegiatan belajar mengajar. Sementara itu Emmerdan Thomas mendefinisikan manajemen kelas sebagai seperangkat perilaku dan kegiatan guru yang diarahkan untuk menarik perilaku peserta didik yang wajar, pantas, dan layak serta usaha meminimalkan gangguan.

Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi berganda yaitu uji t. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa diperoleh nilai t hitung sebesar 4.661 dan signifikansi (sig.) sebesar 0,000. Dengan demikian, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan manajemen kelas terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kecamatan Tanjung Morawa Kabupaten Deli Serdang.

Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi R^2 (R square) = .262 yang berarti bahwa manajemen kelas memberikan pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 26.2% dan sisanya yaitu 73.8% ditentukan oleh faktor lainnya. Hasil analisis regresi sederhana, menunjukkan persamaan regresi (*unstandardized coefficients B*) $\hat{Y} = \hat{Y} = 59.448 + 2.436X_1$, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor Manajemen kelas akan diikuti peningkatan skor kinerja guru sebesar 2,436.

Hal ini juga sesuai dengan penelitian Hariri (2022: 1) menemukan bahwa penelitian tindakan sekolah (PTS) ini dilakukan dalam 3 siklus, dari hasil tindakan yang dilakukan terbukti dapat meningkatkan kinerja guru dengan mencapai standar ideal. Dari 60,00 % pada siklus I, dapat meningkat menjadi 67,50 % pada siklus II, dan siklus ke III 80,83 %. Hasil penelitian tindakan ini menunjukkan bahwa pembinaan melalui supervisi klinis kepala sekolah dapat meningkatkan kinerja guru dalam manajemen pengelolaan kelas dengan ketuntasan mencapai 100 %.

Sebagaimana dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Reka (2018), diungkapkan bahwa adanya pengaruh antara keterampilan guru, etos, kerja guru dan manajemen kelas yang baik berpengaruh dalam hasil belajar yang efektif di kelas, sehingga meningkatkan prestasi siswa. Hal tersebut sejalan dengan Sagala (2010:60) dimana pembelajaran yang efektif dan bermakna membawa pengaruh tertentu bagi peserta didik, oleh karena itu perencanaan pembelajaran yang telah dirancang guru harus dilaksanakan dengan tepat dan mencapai hasil belajar dan kompetensi yang ditetapkan. Maksudnya menunjukkan bahwa selama pembelajaran berlangsung dapat mewujudkan ketrampilan, yaitu peserta didik menguasai kompetensi serta ketrampilan yang diharapkan. Semua anak dalam kelas tidak harus selalu mengajarkan kegiatan yang sama, melainkan berbeda sesuai dengan kecepatan belajarnya.

Penelitian Azizi (2021) menunjukkan hasil penelitian bahwa 1) manajemen kelas dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas pembelajaran PAI di SMP Negeri dan swasta se-Kecamatan Kota Kudus. Dibuktikan melalui hasil korelasi $r_{xly} = 0,635$. Besarnya nilai R^2 adalah 0,403 yang berkontribusi 40,30%, yang artinya mengandung bahwa efektivitas pembelajaran PAI yang dicapai tidak terlepas dari pengaruh variabel manajemen kelas. Sedangkan nilai F hitung = 35,371 dengan tingkat sig. $0,00 < 0,05$ berarti ditolak H_0 dan diterima H_a . 2) Kinerja Guru dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Pembelajaran PAI di SMP Negeri dan Swasta Se Kecamatan Kota Kudus. Dibuktikan melalui hasil dari $r_{xly} = 0,579$ dan termasuk kuat. Besarnya nilai R^2 adalah 0,336 yang berkontribusi sebesar 33,6%. memiliki t-hitung sebesar 3.957 dengan arti sebesar 0,001. Nilai t-hitung bila dibandingkan dengan t-tabel, maka t-hitung lebih besar dari t-tabel ($3.957 > 1,673$), dan hasil dari H_0 ditolak dan H_a diterima. 3) Manajemen Kelas dan Kinerja Guru secara simultan berpengaruh positif dan simultan terhadap Efektivitas Pembelajaran PAI di SMP Negeri dan Swasta Se Kecamatan Kota Kudus. Hal ini diketahui $r_{xly} 1,2$ sebesar 0,736, yang menunjukkan korelasi kedua variable bebas terhadap variable terikat berada pada kategori kuat. Dalam besarnya nilai R^2 adalah 0,541 berarti bahwa terdapat pengaruh yang positif antara manajemen kelas dan kinerja guru terhadap pembelajaran PAI. Sedangkan nilai F hitung = 30,671 dan berarti hasil dari H_0 ditolak dan H_a diterima.

Analisis Pengaruh Ekspektasi Guru terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Kecamatan Tanjung Morawa Kabupaten Deli Serdang

Hasil penelitian penelitian menunjukkan statistik pengaruh ekspektasi guru terhadap kinerja guru berdasarkan hipotesis nol (H_0) yang menyatakan terdapat pengaruh positif Ekspektasi guru (X_2) terhadap kinerja guru (Y) melawan hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan terdapat pengaruh positif, pengujian tersebut dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda yaitu uji t. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa diperoleh nilai t hitung sebesar 2.336 dan signifikansi (sig.) sebesar 0,000. Dengan demikian, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan cukup signifikan Ekspektasi guru terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kecamatan Tanjung Morawa Kabupaten Deli Serdang..

Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi R^2 (R square) = 0.234 yang berarti bahwa Ekspektasi guru memberikan pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 23,4% dan sisanya yaitu 76,6% ditentukan oleh faktor lainnya. Hasil analisis regresi sederhana, menunjukkan persamaan regresi (*unstandardized coefficients B*) $\hat{Y} = 59.448 + 2.102X_2$, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor ekspektasi guru akan diikuti peningkatan skor kinerja guru sebesar 2.102.

Hal ini sejalan dengan Asri (2020: 19) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa ada pengaruh ekspektasi guru terhadap hasil belajar pada siswa kelas V di SD gugus V Cakranegara tahun pelajaran 2019/2020. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai hasil belajar sebesar 29,674 ($a = 29,674$), pada ekspektasi guru bernilai 0 ($bX_1 = 0,742$), dan nilai hasil belajar akan meningkat jika ekspektasi guru meningkat 1 point. Dari hasil analisis tersebut dapat diketahui bahwa nilai hasil belajar dapat diprediksi tinggi melalui adanya nilai ekspektasi guru yang tinggi, dan nilai hasil belajar dapat diprediksi akan rendah ketika nilai ekspektasi guru rendah.

Berdasarkan hasil penelitian Natajaya dkk (2019: 34) dapat disimpulkan bahwa terdapat kontribusi yang signifikan ekspektasi karir terhadap hasil belajar Praktikum pada siswa kelas X Jurusan Tata Boga di SMK Negeri 2 Batu dengan koefisien korelasi sebesar 0,763, korelasi parsial 0,565 dan sumbangan efektifnya sebesar 36,42%. Dengan kata lain dapat dinyatakan bahwa makin baik ekspektasi guru yang ada di sekolah, maka makin tinggi pula tingkat kinerja guru SMK Negeri 2 Batu, sedangkan sisanya lagi 63,58% merupakan kontribusi faktor lain yang tidak diteliti.

Analisis Pengaruh Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Kecamatan Tanjung Morawa Kabupaten Deli Serdang

Hasil penelitian menunjukkan statistik pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru berdasarkan hipotesis nol (H_0) yang menyatakan tidak terdapat pengaruh positif kompetensi profesional terhadap kinerja guru melawan hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan terdapat pengaruh positif, pengujian tersebut dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda yaitu uji t. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa diperoleh nilai t hitung sebesar 4,262 dan signifikansi (sig.) sebesar 0,000. Dengan demikian, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan cukup signifikan kompetensi profesional terhadap kinerja guru SMA Negeri Kecamatan Tanjung Morawa Kabupaten Deli Serdang.

Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi R^2 (R square) = .386 yang berarti bahwa kompetensi profesional memberikan pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 38,6% dan sisanya yaitu 61,40% ditentukan oleh faktor lainnya. Hasil analisis regresi sederhana, menunjukkan persamaan regresi (*unstandardized coefficients B*) $\hat{Y} = 59,448 + 1,606 X_3$, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor kompetensi profesional akan diikuti peningkatan skor kinerja guru sebesar 1,606.

Sebagaimana juga penelitian Herwansyah (2021: 47) Kinerja guru adalah hasil penyelesaian tanggung jawab dalam proses pembelajaran, kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berasal dari dalam diri guru maupun dari luar. Hasil analisis diperoleh korelasi sebesar 0,632 atau 63,2% dan koefisien determinasi menunjukkan kompetensi profesional memberikan kontribusi terhadap kinerja guru sebesar 0,516 atau 51,6% sisanya sebesar 48,4% yang dipengaruhi faktor lain diluar penelitian ini. Jadi, Kompetensi profesional memiliki hubungan secara positif dan signifikan dengan kinerja guru. Semakin rendah kompetensi profesional maka semakin rendah pula kinerja guru sebaliknya semakin tinggi kompetensi profesional maka semakin tinggi pula kinerja guru.

Analisis Pengaruh Manajemen Kelas (X1), Ekspektasi Guru (X2), Kompetensi Profesional(X3) dan Kinerja Guru (Y) SMA Negeri Kecamatan Tanjung Morawa Kabupaten Deli Serdang

Hasil penelitian menunjukkan statistik pengaruh manajemen kelas (X1), ekspektasi guru (X2), kompetensi profesional (X3) dan kinerja guru (Y) berdasarkan hipotesis nol (H_0) yang menyatakan tidak terdapat pengaruh positif manajemen kelas (X1), ekspektasi guru (X2), kompetensi profesional(X3) dan kinerja guru (Y) melawan hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan terdapat pengaruh positif, pengujian tersebut dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) diperoleh nilai F hitung sebesar 8,242 dan signifikansi (Sig.) 0,000.

Dengan demikian, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa terdapat pengaruh signifikan manajemen kelas (X1), ekspektasi guru (X2), kompetensi profesional(X3) dan kinerja guru (Y). Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi R^2 (R square) = 88,2, yang berarti signifikan Manajemen kelas (X1), Ekspektasi guru (X2), Kompetensi profesional(X3) secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap kinerja guru kerja guru sebesar 88,2 % dan sisanya yaitu 11,8% ditentukan oleh faktor lainnya. Memperhatikan hasil analisis regresi ganda, menunjukkan persamaan regresi (*unstandardized coefficients B*) $\hat{Y} = 59,448 + 2,436X_1 + 2,102X_2 + 1,606X_3$, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit Manajemen kelas (X1), Ekspektasi guru (X2), Kompetensi profesional (X3) secara bersama-sama akan mempengaruhi peningkatan skor kinerja guru (Y) 88,20 dengan demikian, maka dari Ketiga variabel di atas memiliki pengaruhnya terhadap kinerja guru kerja guru (Y).

Dari hasil penelitian nyoman Ayu ratini dkk. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya kontribusi manajemen kelas, komitmen organisasi, kompetensi profesional, dan ekspektasi guru terhadap kinerja guru SMP Negeri 2 Singaraja. Penelitian “ex-post facto” ini melibatkan 60 guru SMP Negeri 2 Singaraja sebagai subjek penelitian. Data dikumpulkan dengan kuesioner serta dianalisis dengan analisis regresi sederhana, teknik deskriptif statistik, regresi berganda dan korelasi parsial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat kontribusi yang signifikan antara: (1) manajemen kelas terhadap kinerja guru dengan sumbangan efektif sebesar 25,43%, (2) komitmen organisasi terhadap kinerja guru dengan sumbangan efektif sebesar 20,02%, (3) kompetensi profesional terhadap kinerja guru dengan sumbangan efektif sebesar 20,87%, (4) ekspektasi guru terhadap kinerja guru dengan sumbangan efektif sebesar 15,97%, (5) secara simultan, terdapat kontribusi yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah, komitmen organisasi, kompetensi profesional, dan ekspektasi guru terhadap kinerja guru dengan kontribusi sebesar 82,29% terhadap kinerja guru SMP Negeri 2 Singaraja.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil data penelitian dengan persyaratan analisis data yang meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, serta uji regresi yang telah terpenuhi, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan antara manajemen kelas terhadap kinerja guru SMA Negeri Kecamatan Tanjung Morawa Kabupaten Deli Serdang. Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi R^2 (R square) sebesar 0,262 yang berarti bahwa manajemen kelas memberikan pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 26,2% dan sisanya yaitu 73,8% ditentukan oleh faktor lainnya. Hasil analisis regresi sederhana, menunjukkan persamaan regresi $\hat{Y} = 59.448 + 2.436X_1$, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu nilai manajemen kelas akan diikuti peningkatan nilai kinerja guru sebesar 2,436.
2. Terdapat pengaruh signifikan antara ekspektasi guru terhadap kinerja guru SMA Negeri Kecamatan Tanjung Morawa Kabupaten Deli Serdang. Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi R^2 (R square) sebesar 0,234 yang berarti bahwa kompetensi pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 23,4% dan sisanya yaitu 76,6% ditentukan oleh faktor lainnya. Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan persamaan regresi $\hat{Y} = 59.448 + 2.102X_2$ yang berarti bahwa setiap peningkatan satu nilai kompetensi akan diikuti peningkatan nilai kinerja guru sebesar 2,102.
3. Terdapat pengaruh signifikan antara kompetensi profesional kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri Kecamatan Tanjung Morawa Kabupaten Deli Serdang. Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi R^2 (R square) sebesar 0,386 yang berarti bahwa kompetensi profesional pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 38,4% dan sisanya yaitu 61,6% ditentukan oleh faktor lainnya. Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan persamaan regresi $\hat{Y} = 59.448 + 1.606 X_3$ yang berarti bahwa setiap peningkatan satu nilai kualitas kehidupan akan diikuti peningkatan nilai kerja kinerja guru sebesar 1,6026.
4. Terdapat pengaruh signifikan manajemen kelas, ekspektasi guru, dan kompetensi profesional secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi R^2 (R square) sebesar 88,20 yang berarti bahwa manajemen kelas, ekspektasi guru, dan kompetensi profesional secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 88,20 dan sisanya yaitu 11,2% ditentukan oleh faktor lainnya. Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan persamaan $\hat{Y} = \hat{Y} = 59.448 + 2.436X_1 + 2.102X_2 + 1.606X_3$.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Tabrani Rusyan, dkk. 2010. *Pendekatan dalam Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Remaja Karya.
- Aldita, 2020. *Pengaruh Ekspektasi guru dan Optimisme terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Jepara*. Tesis. (Tidak Diterbitkan). Surakarta: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Allen dan Meyer, 2011. *Organizational Commitment in Higher Education*. Jackson. State University: Mississippi.
- Anoraga, Panji. 2014. *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Anwar.S., 2014. *Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya*. Jakarta: Pustaka Pelajar
- Arikunto, S. 2002. *Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Aslan & Wahyudin. 2020. *Kurikulum dalam Tantangan Perubahan*. Bookies Indonesia. <https://scholar.google.com/scholar?oi=bibs&hl=en&cluster=17745790780728460138> Eliyah1, Imam Muttaqin2, and Aslan*3 12 Attadrib: Jurnal Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah, Volume 4, Issue. 1, 2021, pp. 1-12

- Bafadal, Ibrahim. 2003. *Manajemen Peningkatan Mutu Sekolah Dasar dari Sentralisasi menjadi Desentralisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Barnawi & M. Arifin. 2012.. *Manajemen Sarana dan Prasarana sekolah*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Cahayani, Ati. 2005. *Strategi dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Indeks.
- Colquitt, Jason A., Lepine, Jeffery A. & Wesson, Michael J. 2009. *Organizational Behavior. Improving Performance and Commitment in the Workplace*. New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Daryanto & Mohammad Farid. 2013. *Konsep Dasar Manajemen Pendidikan di Sekolah*. Yogyakarta: Gava Media
- Departemen Pendidikan Nasional. 2002. *Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan Berbasis Sekolah*. Jakarta: Depdikbud.
- , 2005. *Standar Kompetensi Pelajaran Sains*. Jakarta: draft final untuk sosialisasi BNSP.
- , 2007. *Badan Standar Pendidikan Nasional*. Jakarta: Depdiknas.
- Dessler, Gary. 1997. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Ditjen Dikti Depdiknas. 2004. *Tanya Jawab Seputar Unit dan Proses Pembelajaran di Perguruan Tinggi*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.
- Djabidi, Faizal. 2017. *Manajemen Pengelolaan Kelas*. Malang: Madani.
- Djarmiko, Yayat Hayati. 2005. *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Elfrianto, et al. "Implementasi Pembelajaran Aktif Berorientasi Mikir (Mengamati, Interaksi, Komunikasi, dan Refleksi) di SD Muhammadiyah 12 Medan." *Pelita Masyarakat* 2.1 (2020): 9-16.
- Mulyasa, E. 2004. *Kurikulum Berbasis Kompetensi*, (Bandung: Remaja
- , 2005. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- Ferina Farisa Dalimunthe1, Akrim. 2020. Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pramubakti Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal manajemen pendidikan tinggi vol 2* (3). Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/JMP-DMT/article/viewFile/7700/5786>. diakses pada tanggal 28 Oktober 2021
- Forsyth, Patrick B., Adams, Curt M & Wayne K. Hoy. 2011. *COLLECTIVE TRUST: Why Schools Can't Improve Without It*. New York: Teachers Collage, Columbia University.
- Hamalik Oemar. 2015. *Kurikulum dan Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hamzah B. Uno, 2007. *Model Pembelajaran Menciptakan Proses Belajar.Mengajar yang Kreatif dan Efektif*. Jakarta: Bumi Aksara
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Haji Masagung.
- Hasan, A., Lilik, S., & Agustin, R. W. 2013. *Hubungan Antara Penerimaan Diri dan Dukungan Emosi dengan Optimisme pada Penderita Diabetes Mellitus Anggota Aktif PERSADIA (Persatuan Diabetes Indonesia) Cabang Surakarta*. *Jurnal Ilmiah Psikologi Candradiwa* Vol. 2 No. 2, 60-74.
- Hasibuan, Malayu SP. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. : Bumi Aksara, Jakarta. <https://edukasi.kompas.com/read/2020/04/05/154418571/nilai-pisa-siswa-indonesia-rendah-nadiem-siapkan-5-strategi-ini?page=all>
- [Http://id.m.wikipedia.org/wiki/ Daftar negara menurut Indeks Pembangunan Manusia](http://id.m.wikipedia.org/wiki/Daftar_negara_menurut_Indeks_Pembangunan_Manusia), diakses 10 November 2015.
- Hoy, W. K. (2018). *School AO: Academic Optimism of School. (Online)*. (<http://www.waynehoy.com/school-ao/> Diakses 5 November 2021)
- Jenniver M. George and Gareth R. Jones, *Understanding and Managing Organizational Behavior*, (New Jersey: 2013), hlm.192.
- Kasiram, Moh. 2008. *Metodologi Penelitian*. Malang: UIN-Malang Pers.
- KBBI, Arti Ekspektasi, (<http://www.kbbionline.com/arti/ekspektasi>), hlm. 1. Diakses tanggal 20 Oktober 2022.
- Kompetensi dalam UU RI No.14 tahun 2005. tentang guru dan dosen [.https://www.min13bm.sch.id/read/73/undang-undang-nomor-14-tahun-2005-tentang-guru-dan-dosen](https://www.min13bm.sch.id/read/73/undang-undang-nomor-14-tahun-2005-tentang-guru-dan-dosen) diakses pada tanggal 4 november 2021
- Kusmianto. 1997. *Panduan Penilaian Kinerja Guru Oleh Pengawas*. Jakarta: Erlangga
- Lannidar S Harahap, Indra Prasetya. 2021. Pengaruh Pemberdayaan, Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK di Padang Lawas. *Jurnal manajemen pendidikan Dasar, menengah dan tinggi*. Vol 2 (3). <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/JMP-DMT/article/view/7701> diakses pada tanggal 20 Februari 2022.
- Lestari, R. D. dkk. 2012. *Hubungan Antara Ekspektasi guru Belajar dan Dukungan Orang Tua dengan Prestasi Belajar Siswa*. (Tesis tidak Diterbitkan). Surakarta: Fakultas Psikologi Univeristas Muhammadiyah, Surakarta.

- Lisa Nur Indra Sari, dkk. 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri 1 Wringinanom Di Gresik*. Jurnal Manajemen Branchmark. 3, (3). file:///C:/Users/hp/Downloads/425-804-1-SM.pdf diakses pada tanggal 4 November 2021
- Majid, Abdul. 2005. *Perencanaan Pembelajaran Mengembangkan Standar Kompetensi Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cet.1 Ed.2, Bogor, Penerbit Galih Indonesia
- McGinnis, A.L. 1995. *Kekuatan Optimisme*. Jakarta: Mitra Utama.
- Moleong, Lexy J. 2007. *Metodologi Penelitian Kualitatif. Edisi Revisi*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi. 2009. *Classroom Management*. Malang: Aditya Media.
- Mulyasa. E. 2005. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Nasrun. (2015) *Pengaruh Pemberian Intensif, Kompetensi Kepribadian Guru, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Ekspektasi guru terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Kota Medan*. Sinopsis Disertasi (Medan: Universitas Negeri Medan, 2015), p. 20.
- Pemptovsu. 2020. *Laporan kinerja Tahun 2019 Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara 2020*. Medan. Diakses pada tanggal 1 Desember 2021.
- Prasetyo, A. R., Kustanti, E. R., & Northants, H. (2014). *Gambaran Optimisme Pahlawan Devisa Negara (Calon Tenaga Kerja Wanita di BLKLN Jawa Tengah)*. 2, (14), 261-269.
- Prasetya, Indra. (2021). *Pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya optimis akademik, pemberdayaan dan motivasi kerja terhadap keefektifan SMP Negeri Medan*. (Disertasi Doktoral, Universitas Negeri Medan, 2021). Diakses dari <http://digilib.unimed.ac.id/42210/>
- Prawirosentono, Suyadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPF.
- Ramly dan Nizwardi. *Evaluasi Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan Sumatera Barat Pasca Sertifikasi*. Jurnal Penelitian dan Evaluasi Pendidikan 2017 nomor 1. hal 81
- Riyadi, Slamet (2015) *Pengaruh Ekspektasi guru Stres Kerja dan Manajemen kelas Kerja terhadap Kinerja Guru-guru Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri Se-Kabupaten Tapanuli Tengah*. Doctoral thesis, UNIMED.
- Robbins, Stephen P., & Judge, Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi buku 1 edisi ke-12*. Jakarta: Salemba Empat. Rosdakarya Offset.
- Robinson, Cecil., Snipes, Karla. 2009. *Hope, Optimism and Self-Efficacy: A System of Competence and Control Enhancing African American College Students Academic Well-Being. Multiple Linear Regression Viewpoints*, Vol. 35(2)
- Saca, Pantja Djati 2003. *Kajian Terhadap Manajemen kelas Kompensasi, Komitmen Organisasi, Dan Prestasi Kerja*. Jurnal Jurusan Ekonomi Manajemen, Fakultas Ekonomi – Universitas Kristen Petra. file:///C:/Users/hp/Downloads/15631-Article%20Text-15629-1-10-20080901.pdf diakses pada tanggal 3 november 2021.
- Sadirman. A.M. (2002). *Interaksi dan Ekspektasi guru Belajar Mengajar*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.
- Safarina, N. A. (2016). *The Relationship Between Pride and Optimism with Subjective Well-Being in Psychology Magister Students of University of Medan Area*. Analitika, 8(2), 99-107.
- Sagala. 2006. *Konsep dan Makna Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta.
- Seligman, M.E.P. 2006. *Learned Optimism*. New York: Vintage Books.
- _____. 2008. *Menginstal Optimisme: Bagaimana cara mengubah pemikiran dan kehidupan Anda*. Terjemahan: Budhy Yogapranata. Bandung: PT Karya Kita.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset
- Soedijarto. 1993. *Memantapkan Kinerja Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Depdikbud
- Snyder, Hope and Academic Success in College, *Journal of Education Psychology*, Vol. 94 No.4, (Kansas: The American Psychological Association, 2002, hlm. 820
- Sri Putri Anggraini Djafar. 2021. *Hubungan Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru*. jurnal Manajemen Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Gorontalo. Volume 1 (2). file:///C:/Users/hp/Downloads/1034-Article%20Text-2635-1-10-20220109.pdf diakses pada tanggal 5 januari 2022
- Sudjana, Nana. 2004. *Dasar-dasar Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Sinar. Baru Algensido Offset
- Sudung, S dan Marta, S *Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru SMK GKPS Pematang Siantar*. e Jurnal Mitra Manajemen 2019 Vol 3 NO 4 Ed April
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian, BPF, Yogyakarta*. Sugiyono, 2008, *Statistik Untuk Penelitian*, Alfabeta, Bandung

- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- , 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukardi, Dewa Ketut. 2006. *Pengantar Pelaksanaan Program Bimbingan dan Konseling di Sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sukardi dan Kusumawati. 2008. *Proses Bimbingan dan Konseling Di Sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta
- Sulasmi, Emilda. 2020. *Manajemen dan Kepemimpinan*. PT Raja Grafindo Persada: Depok.
- Sulasmi E. dan Akrim. (2020). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Belajar Ditinjau Dari Aspek Manajemen Minat Belajar Siswa. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dasar, Menengah dan Tinggi (JMP-DMT)*, ISSN: 2715-9213 Vol 1 No 1 (Januari – April 2020). Diakses di <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/JMP-DMT/article/download/3920/pdf>
- Sulasmi, Emilda. 2022. *Manajemen Kepala Sekolah Dalam Pembinaan Prestasi Siswa Masuk Perguruan Tinggi Favorit*. CV Bildung Nusantara: Yogyakarta
- Sulasmi, Emilda. 2022. [Peer Review] *Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Belajar Siswa Ditinjau Dari Aspek Manajemen Belajar Siswa (Studi Pada Siswa Smp Gajah Mada Medan)*. Aksaqila Jabfung.
- Surya, Mohamad. 2014. *Psikologi Pembelajaran dan Pengajaran*. Bandung: Pustaka
- Susilowati, I. H. 2020. *Pengaruh Kompetensi Profesional dan Ekspektasi guru terhadap kinerja guru di SNK Cirebon*. Widya Cipta, II (1), 133–140.
- Syaiful Bakhri Djamarah, 1994. *Prestasi Belajar dan Kompetensi Guru*. Surabaya: Usaha Nasional, h. 33-34.
- Tati murni dan Emilda. 2021. Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru Yayasan Sinar Husni Medan. *Jurnal manajemen pendidikan Dasar, menengah dan tinggi*. Vol 2 (3). <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/JMP-DMT/article/view/7699> diakses pada tanggal 20 Februari 2022
- Toha. Miftah. 2012. *Prilaku Organisasi Konsep Dasar dan Implikasinya*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, 2012 *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Toor, Manjot Kaur. (2010). *A Thesis: Enhancing Adsorption Capacity of Bentonite for Dye Removal: Physiochemical Modification and Characterization*. The University of Adelaide: School of Chemical Engineering.
- Trianto. 2006. *Model-Model Pembelajaran Inovatif Berorientasi Konstruktivistik: Konsep, Landasan Teoritis dan Implementasinya*. Jakarta: Prestasi Pustaka Publisher.
- UUSPN. 2003. Undang-Undang No. 20 tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional. Jakarta
- UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 14 TAHUN 2005 TENTANG GURU DAN DOSEN <http://luk.staff.ugm.ac.id/atur/UU14-2005GuruDosen.pdf>. diakses pada tanggal 03 november 2021
- Usman. 2005. *Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Uzer, Usman. 2006. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT. Mancana Jaya
- Vardiansyah, Dani. 2004. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Bogor : Ghalia Indonesia
- Walgito, Bimo. 2010. *Pengantar Psikologi Umum*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Wardoyo. 2020. *Pengaruh Persepsi Guru tentang Sertifikasi Guru dan Ekspektasi guru Guru terhadap Kinerja Guru di SMK 45 Wonosari Tahun Pelajaran 2019/2020*. E-Journal Pendidikan, 3.3: 1.
- Waskito, D. 2014. *Media pembelajaran interaktif matematika bagi sekolah dasar kelas 6 berbasis multimedia*. Speed Journal – Sentra Penelitian Engineering dan Edukasi.
- Wibowo .2014. *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan. 2002. *Kapita Selekta Teori Kepemimpinan: Pengantar untuk Praktek dan Penelitian*. Jakarta: Yayasan Bangun Indonesia
- Yamin, Martinis, 2006. *Strategi Pembelajaran Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Gaung Persada Press.
- Yani, Muhammad. 2016. *PENGARUH MANAJEMEN KELAS DAN KOMPETENSI GURU TERHADAP PRESTASI BELAJAR SISWA (Study Pada Pelajaran PAI Kelas VII di SMP Islam NW Jakarta)*. Tesis: Institut PTIQ Jakarta.